

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА И ПРОФЕССИЙ

УДК 316.334.22

В. Ю. Бочаров

РОЛЬ РОССИЙСКИХ ПРОФСОЮЗОВ В МОДЕРНИЗАЦИИ ИНСТИТУТА НАЕМНОГО ТРУДА

Самарский национальный исследовательский университет им. ак. С. П. Королёва,
Российская Федерация, 443086, Самара, Московское ш., 34
Социологический институт РАН, Российская Федерация, 190005, Санкт-Петербург,
7-я Красноармейская ул., 25

В статье представлен всесторонний анализ ситуации в сфере трудовых отношений на отечественных предприятиях и обоснована необходимость модернизации сформированного в России института наемного труда.

На основе результатов социологических исследований НИИ социальных технологий Самарского госуниверситета представлена динамика произошедших в 2000–2013 гг. изменений в сфере трудовых отношений. Исследования проводились ежегодно в режиме мониторинга на 10–15 промышленных предприятиях Поволжского региона. Всего опрашивалось от 700 до 1000 респондентов каждый год. Проведенные исследования показывают, что сегодняшнее состояние конструкции института наемного труда в России не может рассматриваться как способствующее инновационному технологическому прорыву отечественной экономики в будущее постиндустриального общества. Автором даются рекомендации относительно необходимости модернизации основных институциональных элементов института наемного труда: коллективные договоры, профсоюзы, переговорный процесс. Кроме того, подчеркивается необходимость корректировки социальной политики с целью повышения роли наемного работника на предприятии и активизации его участия в формировании трудовых отношений. Уже сегодня, не ориентируясь на новую социальную политику, руководство предприятий не может в полной мере использовать трудовой потенциал своих работников, а в ближайшей перспективе получит рост социальной напряженности и в итоге массовые забастовки. Библиогр. 37 назв. Табл. 8.

Ключевые слова: трудовые отношения, мониторинг социально-трудовой сферы, социальный институт наемного труда, коллективный договор, процесс переговоров, профсоюз.

THE ROLE OF TRADE UNIONS TO MODERNIZE THE RUSSIAN WAGE LABOR INSTITUTION

V. Yu. Bocharov

Samara National Research University, 34, Moskovskoe shosse, Samara, 443086, Russian Federation
The Sociological Institute of the Russian Academy of Sciences, 25/14, 7-ya Krasnoarmeyskaya str.,
St. Petersburg, 190005, Russian Federation

The article gives a comprehensive analysis of the situation prevailing in the area of labour relations on domestic industrial enterprises from the viewpoint of the necessity of the establishment in Russia of a civilized social institution of wage labour. Based on the results of sociological research at the Institute

of Social Technologies of Samara University (monitoring studies of the socio-labour sphere of the industry of the Volga region in 2000–2013) changes in the field of labour relations in recent years are here presented. The studies were conducted annually in the monitoring mode for 10–15 industrial enterprises of the Volga region. In total between 700 and 1,000 respondents were surveyed each year. The author makes recommendations regarding the need for modernization of key institutional elements of the social institution of wage labour: collective agreements, trade unions, the negotiation process, formal labour standards. Emphasis is also given to the need to adjust social policies to enhance the role of the employee in the company and enhance workers participation in the formation of labour relations. Real social partnerships should be advanced as the tool of work motivation: higher wages, better working conditions, high competence and labour discipline. Refs 37. Tables 8.

Keywords: labour relations, monitoring research of social-labour sphere, social institution of wage labour, collective agreement, negotiation process, trade union.

Введение

Актуальность проведения мониторинговых исследований состояния трудовых отношений на российских предприятиях обусловлена необходимостью анализа изменений, происходящих в социально-трудовой сфере, в условиях болезненно медленно идущих процессов модернизации отечественной промышленности. Негативным фоном для попыток такой модернизации является тот факт, что до сих пор уровень доходов основной массы трудоспособного населения, работающего по найму (а это около 90 % занятых), находится на неприемлемо низком уровне. Между тем современные стандарты качества производимой продукции предъявляют новые требования к трудовому потенциалу персонала промышленных предприятий, который должен иметь высокий уровень мотивированности. Значимой проблемой при этом является дефицит именно таких работников, которые были бы «включены» и «вовлечены» в деятельность своего предприятия [1]. Принимаемые государством и самими предпринимателями меры пока не дают ощутимых результатов: отношение к труду большинства работающих по найму не улучшается. Обязательные для исправления ситуации в сфере трудовых отношений меры — это не только необходимость кардинального повышения заработной платы и улучшения условий труда наемного персонала, но также и модернизация основных элементов социального института наемного труда, которые остаются неразвитыми с начала рыночных реформ 90-х годов XX в. Среди таких «неразвитых» элементов в первую очередь необходимо обратить внимание на отечественные профсоюзы и их слабое влияние на улучшение ситуации в социально-трудовой сфере.

Главной целью исследований, проводимых в режиме мониторинга, является выяснение состояния трудовых отношений и социальных резервов развития основных элементов социального института наемного труда на промышленных предприятиях. Очевидное прикладное управленческое значение такого знания — корректировка направлений социальной политики предприятий и выработка необходимых решений на уровне субъекта федерации применительно к управлению социально-трудовой сферой региона.

В наших мониторинговых исследованиях предметом анализа выступают трудовые отношения, а объектом анализа — наемные работники промышленных предприятий. В целом выполняемые более 20 лет исследования в режиме мониторинга, дают представление о многих аспектах сложившейся в промышленности социально-трудовой ситуации. В этой статье мы хотели бы обратить внимание на основной

элемент социального института наемного труда — профсоюзы, на их роль в заключении коллективных договоров на промышленных предприятиях и ведении переговорного процесса с работодателями. Именно профсоюзы, по нашему мнению, тот элемент, который в первую очередь нуждается в реформировании для дальнейшей модернизации и развития всего социального института наемного труда. Сохранение ситуации в ее сегодняшнем состоянии вызывает негативные последствия в виде социальной напряженности на предприятиях и чрезвычайно низкой мотивации труда. В то же время в условиях системного экономического кризиса именно высокомотивированные работники, признанные работодателем равноправными участниками постоянного переговорного процесса по всем вопросам трудовых отношений, способны стать мощным драйвером развития всего промышленного производства.

Подходы к анализу трудовых отношений и профсоюзов наемных работников

В последнее время в работах социологов, занимающихся проблемами трудовых отношений, все чаще можно встретить обращение к категории «социальный институт». В частности, Г.Е.Зборовский говорит об институте «найма» [2, с.364], а С.Г.Кирдина пишет об институте «найма труда» или «наемного труда» [3, с.59]. В свою очередь, А.А.Русалинова выделяет основные признаки «общественно организованного труда» как социального института [4, с.178].

Изучая трудовые отношения, мы в своих мониторинговых исследованиях касаемся ситуаций, так или иначе связанных с трудовыми взаимодействиями, заданными рамками социального института наемного труда. При этом сами трудовые отношения путем вычленения наиболее важных предметов анализа интерпретируются нами как отношения «...между работодателями, работниками наемного труда и органами государственной власти, определяющими социальную политику в сфере труда, по поводу его оплаты, занятости работников и разрешения трудовых конфликтов» [5, с.58]. При этом подчеркивается, что данные отношения формировались на всем протяжении становления рынка труда, претерпевая множественные метаморфозы своего содержания и состава участников, постепенно «обрастая» социальной структурой, включающей в себя нормы и правила, механизмы и организации, роли и статусы [6]. Таким образом, по нашему мнению, происходило постепенное становление социального института наемного труда за счет последовательной институционализации «договорных трудовых отношений» [7]. В теоретико-прикладном словаре «Социология труда» нами была закреплена следующая трактовка этого социального института: «комплекс формальных и неформальных правил, норм и социальных механизмов, посредством которых организуется система наемного труда в рамках всего общества, обеспечивается устойчивость и регулирование связей субъектов договорных трудовых отношений» [8, с.350].

Следует признать, что некоторые исследователи указывают на наличие «ограничений» в институциональном подходе. Так, С.Г.Кирдина отмечает, что ориентация на выявление устойчивых социальных отношений институтов, представляющих собой опредмеченные структуры общественной деятельности, не может не приводить к тому, что вне поля зрения исследователей остается многообразие способов проявления институтов и институциональных форм в реальной жизни [9].

Тем не менее в настоящее время в отечественной социологии труда институциональный подход все больше распространяется применительно к исследованиям, посвященным отечественной конфигурации трудовых отношений. С помощью этого подхода возможно изучение совокупности определенных элементов трудовых отношений в их взаимосвязи. Например, говоря о преимуществах институционального подхода, И. Б. Олимпиева утверждает: «Институциональный подход к анализу происходящих изменений позволяет рассмотреть отличия в реакциях систем индустриальных отношений в разных странах на одни и те же внешние вызовы» [10, с. 179].

Однако в социологической литературе, посвященной анализу трудовых отношений, институциональный подход не является единственным. В частности, достаточно распространен «системный подход». Традиция рассматривать трудовые отношения как систему восходит к известной работе американского ученого Дж. Данлопа «Система промышленных отношений», которая была опубликована в США в 1958 г. Дж. Данлоп предложил рассматривать пространство трудовых отношений как социальную подсистему общества, подчеркивая, что она «...в своем развитии заключает в себе в каждый момент времени определенных субъектов (акторов), определенный контекст, идеологию, которая связывает эту систему воедино, и свод правил, которые руководят субъектами на рабочих местах и в рабочем сообществе» [11, р. 7]. В дальнейшем идеи системного подхода к рассмотрению трудовых отношений были развиты французским исследователем Х. Морелем, который в своей концепции относит профсоюзы (включая профсоюзных организаторов, аппарат профсоюзных организаций) и ассоциации работодателей к действующим лицам системы трудовых отношений [12, р. 1]. В похожем ключе, говоря о «системе» трудовых («индустриальных») отношений, высказывался М. Саламон: «Это роли, отношения, институты, процессы и виды деятельности, которые содержит в себе феномен индустриальных отношений, существующий как в широком разнообразии отраслей промышленности и сферы услуг, так и на нескольких уровнях — начиная от первичного (рабочие группы, участки, подразделения) и уровня организаций и до уровня отраслей и национального» [13, р. 1].

Среди отечественных ученых системный подход к анализу трудовых отношений был наиболее распространен в 90-е годы XX в. В частности, И. Ф. Беляева отмечала: «Система трудовых отношений — это совокупность взаимодействий, включающая в себя фактические трудовые отношения... социально-трудовые отношения; трудовые (социально-трудовые) правоотношения и отношения, направленные на регулирование трудовых отношений» [14, с. 4].

С начала 2000-х годов в отечественной социологической литературе, благодаря главным образом работам П. В. Романова, получил известность этнографический подход к исследованию трудовых отношений. Представляя свой подход, П. В. Романов предлагал сконцентрироваться на изучении «микросоциальных процессов на уровне предприятия, организации и социально-профессиональной группы» [15, с. 238]. Причем такое изучение, по его мнению, необходимо вести этнографическим методом сквозь призму исследования организационной культуры. При этом резкой критике подвергается количественный инструментарий исследователей, который, по мнению автора, «скорее выполняет функцию легитимации выводов, чем исследовательского метода» [15, с. 241].

Наконец, в последнее десятилетие получил развитие социокультурный подход (или «культуральный подход») в исследованиях трудовых отношений. Так, В. А. Ядов отмечал, что «именно культура труда и трудовых отношений в современных менеджериальных подходах выдвигается на первый план, как и в общей социологии, где сегодня доминируют теории с акцентом на деятельность субъектов и культурологический подход в целом» [16, с. 42]. Также он указывал, что «в современной социологии на первый план выдвигается проблематика ценности труда в культуре и мировосприятии людей» [17, с. 333].

Одной из первых монографий, где для изучения трудовых отношений использовался социокультурный подход, была работа Е. Л. Шершневой и Ю. Фельдхофа [18]. Во многом этот подход был использован при работе над российско-канадским проектом сравнительного исследования трудовых отношений, по результатам которого была написана коллективная монография «Становление трудовых отношений в постсоветской России» (под ред. В. А. Ядова, С. Г. Климовой и Дж. Де Барделебен) [19]. В настоящее время этот подход развивается в работах Б. Г. Тукумцева, который считает, что социокультурный подход (также им используется термин «культуральный подход» [20]) «дает возможность осуществить анализ того сложного социального механизма, который в группе, общности или обществе регулирует поведение людей в различных сферах их деятельности, в том числе и в сфере трудовой деятельности» [21, с. 27].

В целом, несмотря на наличие в социологической литературе различных подходов к анализу трудовых отношений, необходимо отметить, что большинство работ отечественных и зарубежных авторов, так или иначе, поддерживают существующую идеологическую парадигму трехсторонних взаимодействий организованных структур наемных работников и работодателей при строгом контроле со стороны государственных органов власти. При этом анализ самих трудовых отношений ведется в терминах существующих нормативных правил или фокусируется на неформальных, «тайных» для внешнего наблюдателя и понятных только их участникам повседневных взаимодействий субъектов трудовых отношений внутри отдельных предприятий. Во втором случае результаты исследований либо претендуют на некие обобщения, либо рассматриваются как отдельные и уникальные практики (в рамках этнографического подхода).

Важно отметить, что обязательным элементом конструкции социального института наемного труда в современной России являются профсоюзы. Однако большинство исследователей небезосновательно считает, что сегодня профсоюзное движение пребывает в затычном, «общесистемном кризисе», связанном с процессом преобразования всей конструкции социального института наемного труда. Многие страны расстанутся с индустриальной эпохой, когда как раз и существовали оптимальные условия для деятельности профсоюзов. Жестко фиксированный и централизованный коллективно-договорной механизм оказался плохо совместим с качественно иными требованиями к организации труда на гибких, децентрализованных производствах с мелкосерийной продукцией, постоянной переналадкой при возрастающей автономии микроструктур. Здесь необходима принципиально новая модель отношений, основанная на мобилизации потенциала работника, что недостижимо на прежних «тейлористских» путях. Так, западный исследователь Р. Хайман пишет: «Типичный контекст труда и занятости больше не

крупные промышленные предприятия добывающих и перерабатывающих отраслей и транспорта, где набирал силу тред-юнионизм двадцатого века. Рабочая сила во все большей степени сосредотачивается в секторах и профессиях, где коллективное представительство организовать гораздо сложнее» [22, р. 33]. Или, как замечают отечественные исследователи Ю. Н. Попов и А. В. Шевчук, «профсоюзы не сумели своевременно подготовиться к последствиям постиндустриальной революции, с запозданием осознав структурный характер происходящих изменений. Сегодня кризис охватил профдвижение в целом. Глубина его в разных странах зависит от масштабов постиндустриальных преобразований, а также от особенностей политической культуры и места в ней профдвижения» [23, с. 75].

В постиндустриальном обществе на утрату профсоюзами роли необходимого институционального элемента конфигурации трудовых отношений работают также такие факторы, как гуманизация трудового законодательства и потенциальная возможность для наемного работника перейти в разряд собственников — труд в собственной фирме, участие в прибылях, работа на предприятии, находящемся в коллективной собственности и т. п. Итак, в постиндустриальном обществе многие условия деятельности профсоюзов как социальной организации работников наемного труда утрачиваются. Ж. Бодрийяр пишет по этому поводу: «мы слишком часто предаемся иллюзии, будто стоящие перед нами проблемы можно решить традиционными средствами — мы по-прежнему объединяемся в профсоюзы, протестуем, выходим на демонстрации, как если бы окружающий нас мир несколько не изменился...» [24, с. 95].

Итак, профсоюзов не было в аграрном обществе и, вероятно, не будет в постиндустриальном, по крайней мере в том виде, в котором профсоюзы пребывают сейчас. Как, например, считает французский исследователь Ж. Жилард, который пишет: «Профсоюзы зародились в капиталистическом, индустриальном обществе и, по-видимому, исчезнут вместе с ним» [25, с. 317].

Методология и методика исследований в режиме мониторинга

Исследователи НИИ социальных технологий Самарского университета более 20 лет осуществляют систематический анализ состояния социально-трудовой сферы промышленных предприятий одного из регионов Поволжья. Заказчиком исследований является региональное правительство. Научное руководство проектом осуществляет Н. В. Авдошина — директор НИИ социальных технологий Самарского университета. Автор статьи является заместителем директора этого НИИ и активно участвует в исследованиях с 2000 г.

История мониторинговых исследований социально-трудовой сферы предприятий и организаций Поволжского региона началась в 1995 г. Тогда оно было проведено впервые по методике и с помощью инструмента, разосланного Институтом труда (г. Москва) по базовым для мониторинга 15 регионам. Следует сказать, что через несколько лет после начала мониторинг прекратил своё существование в четырнадцати регионах, поскольку предполагалось его финансирование за счёт региональных бюджетов и таких средств, видимо, не нашлось¹. Однако в Поволжском

¹ Особая ситуация сложилась в Пермском крае, куда по просьбе пермских социологов была передана методическая документация НИИ социальных технологий Самарского университета по

регионе такие исследования получили свое развитие благодаря заинтересованному отношению губернатора, а финансирование мониторинга было обеспечено отдельной строкой в бюджете региона. Это позволило не только развивать тему анализа трудовых отношений в промышленности, но и проводить аналогичные исследования в сельском хозяйстве, образовании, здравоохранении, жилищно-коммунальном хозяйстве, транспорте, строительстве, торговле, малом бизнесе и т. д. Как отмечает нынешний директор НИИ социальных технологий Самарского университета: «Постепенно мониторинг социально-трудовой сферы превратился в уникальное, единственное, в своём роде, исследование в стране, позволившее накопить колоссальную базу данных о динамике социально-трудовой сферы на протяжении двух десятилетий» [28, с. 424] (подробно история мониторинговых исследований промышленных предприятий описана в [29]).

В этой статье используются данные массовых опросов, проведенных в 2000–2013 гг. (выборка: квотно-целевая, ошибка выборки не превышает 5 %). Исследования проводились в режиме мониторинга группы предприятий обрабатывающих производств: 10–15 предприятий (от 4 до 6 видов экономической деятельности), расположенных в трех городских округах Поволжского региона. Всего опрашивалось от 700 до 1000 респондентов каждый год. Из года в год территории, отрасли и сами предприятия могли частично меняться, так что за весь период исследований была обследована значительная часть крупных и средних предприятий основных отраслей промышленности всех городов Поволжского региона. В каждом исследовании наряду с социологической информацией, полученной методом анкетного опроса у рабочих и методом полуструктурированного интервью у руководителей и ряда специалистов предприятий, анализировалась также статистическая информация, отражающая динамику основных экономических показателей промышленных предприятий [28, с. 424].

Исследования, которые выполняются на промышленных предприятиях в режиме мониторинга, дают представление о многих аспектах сложившейся здесь социально-трудовой ситуации. Коллектив исследователей анализирует состояние различных показателей социально-трудовой сферы: трудовой потенциал работников [30], оплата труда и уровень жизни работников [31], уровень развития трудовых отношений на предприятиях [32], уровень социальной напряженности [33], деятельность профсоюзов, уровень мотивации персонала и перспективы становления социального партнерства на предприятиях [1] и т. д. Автором этой статьи на основе данных мониторинговых исследований была предпринята попытка рассмотреть процесс становления трудовых отношений на отечественных предприятиях и их современное состояние с точки зрения формирования социального института наемного труда [34].

Подробно методология исследований НИИ социальных технологий в режиме мониторинга изложена в [34–36]. В этих источниках описывается наш подход к понятию социально-трудовой сферы (1) и даются исследовательские блоки мониторингового проекта (2).

организации мониторинговых исследований. И там фактически на тех же методологических основаниях в конце 1990-х годов также стали проводиться подобные мониторинговые исследования на промышленных предприятиях. О результатах этих исследований см., напр., [26, 27].

Результаты мониторинговых исследований: описание и интерпретация некоторых данных 2000–2013 гг.

Данные наших мониторинговых исследований свидетельствуют о том, что в настоящее время членами профсоюзов, входящих в систему Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), считают себя лишь около половины опрошенных работников (деятельности альтернативных профсоюзных структур на обследованных предприятиях в последние годы исследований НИИ социальных технологий зафиксировано не было). При этом идет постепенный процесс уменьшения доли членов профсоюза: максимум отмечался в исследованиях начала 2000-х годов (69 % в 2003 г.; 67,4 % в 2006 г.), тогда как в последние годы количество членов профсоюза на предприятиях заметно уменьшилось (51 % в 2012 г.; 53,2 % в 2013 г.). Отметим, что все проведенные замеры в рамках мониторинга промышленности свидетельствовали о существовании четкой зависимости доли профсоюзного членства от стажа работы респондентов на предприятии и от возраста респондента — «новички» и молодежь гораздо реже вступают в профсоюз. Так, среди проработавших на предприятии менее 1 года и от 1 до 3 лет членами профсоюза являлись, по данным опросов 2012–2013 гг., около 1/3 опрошенных, а вот среди работников, имеющих стаж работы на предприятии более 10 лет, — около 3/4 опрошенных. Среди молодых работников до 30 лет членами профсоюза были около 40 % опрошенных в 2012–2013 гг., в то время как среди работников возрастной группы 60 лет и старше — около 70 %.

Стоит также отметить долгосрочную тенденцию сокращения доли членов профсоюза, особенно четко заметную среди высококвалифицированных рабочих и специалистов (табл. 1).

*Таблица 1. Доля членов профсоюза среди работников промышленных предприятий
(в % от числа опрошенных членов профсоюза)*

Профессионально квалифицированные группы работников	2003 г.	2006 г.	2008 г.	2012 г.	2013 г.
Рабочие 1–3 разряда	69,7	59,8	49,7	34,4	55,8
Рабочие 4–6 разряда	68,4	72,8	58,6	55,2	51,4
Специалисты	71,0	63,2	59,4	53,5	53,2
В среднем по массиву	69,0	67,4	57,3	51,0	53,2

*Таблица 2. Оценка работниками обрабатывающих производств влияния профсоюзной организации на улучшение условий и оплаты их труда
(в % от числа опрошенных членов профсоюза)*

Год	В той или иной мере оказывает влияние	Совершенно не оказывает влияние	Затруднились ответить	Итого
2006	48,0	28,4	23,6	100,0
2007	46,5	28,9	24,6	100,0
2008	44,1	35,5	20,4	100,0
2012	36,5	31,4	32,1	100,0
2013	39,3	33,6	27,1	100,0

Приведенные выше данные позволяют сказать, что членство в рядах профсоюза за из года в год все меньше привлекает работников предприятий. Доля тех членов профсоюза, которые считают, что профсоюз в той или иной мере влияет на улучшение условий и оплаты их труда на предприятии, также сокращается (почти 50 % в 2006 г. — менее 40 % в 2013 г.) (табл. 2).

Очевидно, что низкий авторитет профсоюзных структур на предприятиях не позволяет работникам, состоящим в рядах этих организаций, рассматривать свой профсоюз в качестве защитника от несправедливых действий администрации. В результате работники, являющиеся членами профсоюза, даже если они недовольны действиями администрации предприятия (по их мнению — «несправедливыми»), как правило, не обращаются за помощью в свой же профсоюз. Так, в анкете исследования 2013 г. задавался следующий вопрос: *«Приходилось ли Вам обращаться за помощью в профсоюзную организацию, когда по отношению к Вам администрация допускала какую-либо несправедливость?»* Распределение ответов респондентов следующее (в % к числу опрошенных членов профсоюза):

<i>Да, приходилось</i>	16,9
<i>Нет, не приходилось</i>	66,6
<i>По отношению ко мне администрация не допускала несправедливости</i>	16,5
<i>Итого</i>	100,0

Работникам промышленных предприятий, состоящим в профсоюзе, в мониторинговых исследованиях задавался другой вопрос: *«А у Вас не появляется желание выйти из профсоюза?»* Ответы, полученные от респондентов, свидетельствуют, что низкая оценка деятельности профсоюзных организаций заставляет значительную часть членов профсоюза задумываться о целесообразности своего дальнейшего нахождения в рядах организации, которая столь слабо представляет их интересы перед работодателем. При рассмотрении этого показателя также наблюдается негативная для профсоюзов тенденция. В 2000 г. о своем желании покинуть ряды профсоюза сообщало менее 40 % отвечавших. В исследованиях 2002–2007 гг. — от 41 % до почти 50 % отвечавших. В 2008 и 2013 гг. об этом заявляло уже более половины отвечавших (табл. 3).

Таблица 3. Распределение ответов на вопрос:
«А у Вас не появляется желание выйти из профсоюза?»
(в % от числа опрошенных членов профсоюза обрабатывающих производств)

Год	Иногда появляется	Не появляется
2000	38,6	61,4
2002	49,9	50,1
2004	45,2	54,8
2005	41,2	58,8
2006	45,4	54,6
2007	45,9	54,1
2008	53,2	46,8
2013	53,9	46,1

Приведенные выше данные свидетельствуют о незначительной роли профсоюзов в решении наиболее острых проблем трудовых отношений на предприятиях и их низком авторитете среди основной массы работников. Работники либо не знают, чем занимается их профсоюз, либо уверены в его бессилии перед администрацией предприятия. Очевидно, что наемный работник практически лишен авторитетных структур, которым бы он мог доверить ведение диалога с работодателем, а значит, даже если формально такой диалог на предприятии существует (как правило, в ограниченных рамках подготовки коллективного договора), то результаты таких договоренностей не оказывают влияние на реальное решение социальных проблем работников. Отметим, что большинство опрошенных респондентов ничего не знают о существующих на предприятии переговорах между представителями работников и работодателем либо утверждают, что таких переговоров вовсе нет. Доля же тех, кто отмечает пусть формальное, но наличие переговорного процесса, стабильно невелика — 31–41 % (табл. 4).

Таблица 4. Наличие переговоров между профсоюзами и работодателем на обрабатывающих производствах (в % от числа информированных о наличии на предприятии коллективного договора)

Год	Ведутся ли на Вашем предприятии регулярные переговоры между представителями работников и руководством по выполнению коллективного договора и другим вопросам трудовых отношений?			Итого
	Да, ведутся	Нет, не ведутся	Неизвестно	
2000	41,2	32,4	26,4	100,0
2005	31,8	21,3	46,9	100,0
2007	36,6	18,3	45,1	100,0
2008	31,8	25,8	42,4	100,0
2012	39,2	15,5	45,3	100,0
2013	35,2	14,0	50,8	100,0

О существовании самого коллективного договора знает бóльшая часть работников промышленности (табл. 5). Главным образом об этом им сообщает руководство и профсоюз.

Таблица 5. Наличие коллективного договора на обрабатывающем производстве (в % от числа опрошенных по всему массиву)

Год	Варианты ответов				Итого
	Заключен на текущий год	Заключен на длительный срок, в том числе и на этот год	Коллективный договор не заключен	Неизвестно	
2003	55,9	11,3	7,3	25,5	100,0
2005	46,6	21,9	9,8	21,7	100,0
2007	45,0	14,7	6,2	34,1	100,0
2008	48,7	17,2	7,1	27,0	100,0
2012	50,2	15,5	8,4	25,9	100,0
2013	54,1	16,7	10,0	19,2	100,0

Формальное наличие на предприятии коллективного договора, часто принятого без непосредственного участия самих работников, не является признаком социального партнерства, а лишь имитирует его. При этом отсутствие у наемных работников диалога с работодателем, невозможность влиять через своих представителей в лице профсоюзов на решение вопросов, связанных с условиями и оплатой труда, являются весомыми факторами, блокирующими мотивацию работников. Причем, как следует из результатов проведенных исследований, сегодня доля работников, включенных в деятельность своего предприятия (т.е. высокомотивированных к труду), которая и так была мала, практически равна нулю [1, с. 43].

Равнодушие подавляющего большинства наемных работников к качеству производимой продукции, незаинтересованность в бережном отношении к технике, отсутствие поддержки инициативы руководства — это реальность сегодняшнего дня. Фактически люди работают только из-за страха потерять средства к существованию. Переломить сложившуюся ситуацию, безусловно, трудно, особенно в условиях кризиса всего социального института наемного труда, но в любом случае без реально действующих в интересах работников авторитетных профсоюзных структур, ведущих постоянный диалог с работодателем, осуществить переход к новым трудовым отношениям, основанным на принципах паритета сторон и взаимоуважении, — невозможно. Иначе в условиях современного экономического кризиса можно ожидать роста социальной напряженности и трудовых конфликтов. Данные мониторинговых исследований еще до начала проблем в экономической сфере в 2015–2016 гг. свидетельствовали о наличии небольшого, но неизменного количества работников, потенциально допускавших массовый трудовой конфликт на своем производстве. При этом доля тех, кто в случае возникновения такого конфликта присоединиться к его участникам, была все эти годы в 1,5–2 раза больше по сравнению с количеством инициаторов конфликта (табл. 6).

Таблица 6. Доля работников, допускающих возможность возникновения трудового конфликта на предприятии и своего личного участия в конфликте (в % от числа опрошенных)

Респонденты	2000 г.	2007 г.	2008 г.	2012 г.	2013 г.
— допускают возможность конфликта*	22,6	17,3	13,8	15,5	15,0
— собираются лично присоединиться к участникам**	33,4	24,4	36,1	38,4	27,2

Примечания: * — респонденты, ответившие утвердительно на вопрос: «Какова, на Ваш взгляд, вероятность открытого массового конфликта (остановка работы, забастовки, митинги) на Вашем предприятии в ближайшем будущем?»;

** — Респонденты, ответившие утвердительно на вопрос: «Если недовольство людей перерастет в открытый конфликт, Вы лично готовы оставить работу, пойти на митинг, бастовать?»

Во многом то или иное решение работника часто связано с остротой проблемы, из-за которой может возникнуть конфликт, и факторами, определяющими удовлетворенность или неудовлетворенность теми или иными сторонами производственной ситуации. В таблице 7 представлены данные о количестве работников, в той или иной мере готовых к участию в забастовке на предприятии в зависимости от удовлетворенности различными аспектами производственной деятельности.

Таблица 7. Доля работников, в той или иной мере готовых к участию в забастовке на предприятии, среди разных категорий респондентов (в % от числа опрошенных в 2013 г.²)

Категории работников	Доля работников
Вполне удовлетворенные работой	20,2
Совершенно неудовлетворенные работой	63,6
Вполне удовлетворенные условиями труда	12,1
Совершенно неудовлетворенные условиями труда	55,0
Вполне удовлетворенные справедливостью оценки труда	20,4
Совершенно неудовлетворенные справедливостью оценки труда	55,4
Вполне удовлетворенные зарплатой	12,3
Совершенно неудовлетворенные зарплатой	47,7

Итак, неудовлетворенность своей работой, условиями и оплатой труда, а также справедливостью оценки труда — основные факторы, влияющие на принятие работником решения участвовать в забастовочных акциях. Неудивительно, что главной причиной, которая может спровоцировать открытый массовый конфликт, по данным исследования 2013 г., является снижение уровня заработной платы, а на втором месте в «рейтинге» возможных причин для конфликта — ухудшение условий труда (табл. 8).

Таблица 8. Потенциальные причины открытого трудового конфликта на предприятиях³

Потенциальные причины трудового конфликта	%
Снижение уровня заработной платы	67,3
Ухудшение условий труда	38,3
Задержка выплаты заработной платы	32,4
Массовое увольнение работников предприятия	26,5
Незаконное отсутствие доплат и компенсаций за вредные условия труда	24,2
Незаконное увольнение работников предприятия	21,5
Незаконное осуществление сверхурочных работ	14,1
Другое	7,3

Таким образом, несмотря на то что в целом доля респондентов, допускающих возможность возникновения открытого массового конфликта на предприятиях все годы мониторинговых замеров была стабильно невелика (13–17%), руководству предприятий необходимо в первую очередь обратить внимание на устранение причин недовольства работников, среди которых всегда находятся основные вопросы трудовых отношений — заработная плата и условия труда работников. Именно на решении этих проблем необходимо сконцентрировать свою работу профсоюзным структурам, если они хотят вернуть доверие и авторитет среди наемных работни-

² Данные исследований 2008 г. и 2012 г. аналогичны представленным в табл. 7 и опубликованы ранее: [37, с. 125].

³ Респондент мог отметить несколько вариантов ответа, поэтому итог больше 100 %.

ков. Особенно это важно в условиях обострения экономического кризиса и снижения уровня жизни работников промышленности.

Выводы и обсуждение результатов

1. Необходимо преобразование деятельности профсоюзных организаций, чье место сегодня на предприятиях чрезвычайно скромно, а возможности влиять на трудовые отношения, — невелики. Это подтверждают данные мониторинга социально-трудовой сферы промышленности за 2000–2013 гг., которые свидетельствуют, что: а) профсоюз не пользуется высоким авторитетом у наемного персонала; б) не использует в полной мере свои возможности по улучшению условий и оплаты труда работников; в) по-прежнему ориентируется на патерналистскую модель распределения социально-бытовых благ как одну из главных своих реальных функций. В результате наблюдается тенденция к постоянному уменьшению количества членов профсоюза и рост доли желающих покинуть его ряды. По сути, профсоюзы системы ФНПР (а других организаций за более 20-летнюю историю наших исследований на предприятиях нами замечено не было) создают лишь видимость, своеобразную декорацию для выдвижения лозунгов о «социальном партнерстве» и тем самым отвлекают от создания структур, которые могли бы наладить «нормальный» диалог между сторонами трудовых отношений. Не случайно, что многие стихийные стачки происходят без ведома этих профсоюзов, а коллективные договоры (в подавляющем большинстве) не содержат раздела о реальном повышении заработной платы наемного персонала.

По нашему мнению, первым шагом по реформированию этого институционального элемента конфигурации трудовых отношений может стать изъятие издической для профсоюзов статьи 377 «Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации» ТК РФ. Именно за счет этой статьи собственник и председатель профкома «договариваются» об отчислении, согласно коллективному договору, денежных средств предприятия первичной профсоюзной организации на «культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, позволяя ей тем самым имитировать свое присутствие на предприятиях, не участвуя в регулировании вопросов трудовых отношений». В этой же статье ТК РФ содержится норма, позволяющая современным профсоюзам искусственно сохранять уровень своего членства на еще довольно высоком уровне (в среднем по промышленности около 50 %).

2. Необходимо изменение процедуры коллективных переговоров на предприятиях, которая сегодня малоэффективна и применяется, как правило, лишь в случае заключения коллективных договоров, что подтверждают данные мониторинга социально-трудовой сферы промышленности в 2000–2013 гг. Нередко такая процедура сегодня носит «виртуальный» характер, как по процессу своего осуществления (без участия легитимных представителей наемного персонала и при слабой вовлеченности в эту процедуру рядовых работников), так и по результату (зафиксированные в коллективных договорах нормы очень часто нарушаются сторонами трудовых отношений).

На наш взгляд, такая практика может быть изменена. Достаточно внести в федеральное законодательство два положения: 1) об обязательном заключении кол-

лективного договора на крупном и среднем предприятии, численность работников которого превышает 100 человек (внесение поправок в ст. 40 ТК РФ «Коллективный договор»); 2) о порядке предварительной правовой экспертизы коллективных договоров. При этом до устранения нарушений трудового законодательства коллективный договор не регистрируется, а работодатель подвергается штрафным санкциям и оплачивает правовую экспертизу из собственных средств (внесение поправок в ст. 50 ТК РФ «Регистрация коллективного договора, соглашения» и ст. 51 ТК РФ «Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения»).

3. Необходимо корректировать модель социальной политики в области трудовых отношений. До сих пор многими работодателями наемный работник рассматривается как исполнитель трудовых функций, ориентированный на патерналистские блага и выполняющий простые трудовые операции. Но потребности современного производства требуют от работника других качеств: активности, приверженности, вовлеченности, включенности. Данные мониторинга социально-трудовой сферы промышленности за 2000–2013 гг. свидетельствуют о незначительном количестве включенных работников, причем их число неуклонно уменьшалось за время мониторинговых исследований. Работодателю, чтобы надеяться на проявление работником указанных качеств, необходимо самому изменить свое отношения к персоналу, то есть в конечном итоге изменить саму модель социальной политики. Не ориентируясь на новую социальную политику, руководство предприятий уже сегодня не может в полной мере использовать трудовой потенциал своих работников, а в ближайшей перспективе получит рост социальной напряженности, и в итоге — массовые забастовки.

Для преодоления такой ситуации, в частности, можно предложить отменить вообще централизованные понятия минимального размера оплаты труда (МРОТ) и прожиточного минимума (ПМ) и разработать показатель оплаты труда для каждой отрасли, величина которого была бы выше научно обоснованного порога бедности. А для нетрудоспособного населения ввести новый адресный показатель, который не был бы привязан к нищенскому МРОТу, а определял бы минимальный рубеж, обеспечивающий жизнь в соответствии с индивидуальными характеристиками нетрудоспособного гражданина.

В целом же помочь корректировке социальной политики предприятий можно, изменив с рекомендательного на обязательный характер норм раздела II «Социальное партнерство в сфере труда» (ст. 23–55) действующего ТК РФ (с установлением реальных административных санкций за неисполнение трудовых норм).

Рассматриваемая нами российская конструкция социального института наемного труда, основываясь на принципах советского патернализма, содержит формально сопоставимые с европейскими системами трудовых отношений институциональные элементы: нормы трудового законодательства, коллективные договоры, переговорный процесс по вопросам заработной платы и условий труда [34, с. 154–155]. Между тем драйвером модернизации рассматриваемого нами социального института должны стать именно профсоюзные организации, реально, а не формально представляющие интересы наемных работников. Именно от позиции профсоюзов во многом зависит реализация механизма переговоров субъектов трудовых отношений в существующей системе трудовых правил и в целом реализация социальной политики на предприятиях. При этом главной целью социальной по-

литики в сфере трудовых отношений должно стать повышение качества трудовой жизни наемного персонала предприятий не на бумаге, а в действительности.

Перспективы дальнейшего развития социального института наемного труда

По итогам мониторинговых исследований 2000–2013 гг. можно сказать, что конструкция социального института наемного труда в России уже исчерпала свой потенциал внутренней стабильности и лишь поддерживает свое существование, находясь в неустойчивом кризисном состоянии. При этом реальных шагов по модернизации социального института наемного труда со стороны государства, работодателей и профсоюзов не предпринимается. Декларируемая на уровне федерального правительства модернизация промышленного производства осуществляется в медленном темпе не только из-за недостатка инвестиций в средства производства. Не в последнюю очередь тормозом развития российской промышленности все больше становится состояние трудовых отношений на предприятиях и неудовлетворительная роль, которую пока играют отечественные профсоюзы.

Литература

1. Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Социальное партнерство на промышленных предприятиях // Петербургская социология сегодня — 2015: сб. науч. трудов Социологического института РАН. Вып. 6. СПб.: Изд-во «Нестор-История», 2015. С. 10–63.
2. Зборовский Г.Е. Общая социология: курс лекций. 2-е изд., доп. Екатеринбург: Изд-во УГПУ, 1999. 610 с.
3. Кирдина С.Г. Институциональные матрицы и развитие России. М.: ТЕИС, 2000. 213 с.
4. Русалинова А.А. Основные функции общественно организованного труда и уровень их организации в современном обществе как проблема современной социологии труда // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества: матер. всерос. науч.-практ. конф., Санкт-Петербург, 24–26 апреля 2008 г. / под общ. ред. Р.В. Карапетяна, А.А. Русалиновой, Б.Г. Тукумцева. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2008. С. 178–183.
5. Васькина Ю.В. Договорные трудовые отношения / Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 58–59.
6. Бочаров В.Ю. Теоретическое конструирование социального института наемного труда: субъекты, включенные в режимы действий // Экономика и социология. 2016. № 3 (31). С. 7–12.
7. Бочаров В.Ю. Институционализация договорных трудовых отношений на предприятиях // Социологические исследования. 2001. № 7. С. 63–68.
8. Трудового найма социальный институт / Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 350–351.
9. Кирдина С.Г. Социокультурный и институциональный подходы как основа позитивной социологии в России // Социологические исследования. 2002. № 12. С. 23–32.
10. Олимпиева И.Б. Перспективы институционального подхода к исследованию индустриальных отношений в России // Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни: сб. науч. материалов Всерос. науч.-практ. конф. (Самара, 11–12 октября 2007 г.). Самара: Изд-во «Универс групп», 2007. С. 177–186.
11. Dunlop J. T. Industrial Relations Systems. New York: Henry Holt and Winston, 1958. 416 p.
12. Moerel H. The Study of Labour Relations // Labour Relations in Transition / ed. by H. Moerel. Nijmegen: Institute for Applied Social Sciences, 1994. P. 1–7.
13. Salamon M. W. Industrial Relations: Theory and Practice. London: Prentice-Hall International, 1987. 580 p.
14. Беляева И.Ф. Концепция развития трудовых отношений в России в переходный период: тезисы доклада. М.: Мин-во труда РФ, Институт труда, 1995. 39 с.
15. Романов П.В. Социология менеджмента и организаций. Ростов н/Д.: Феникс, 2004. 288 с. (Сер. «Высшее образование»).

16. Ядов В. А. Культура труда и трудовых отношений: что мы можем сказать и сделать? // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества: матер. всерос. науч.-практ. конф., Санкт-Петербург, 24–26 апреля 2008 г. / под общ. ред. Р. В. Карапетяна, А. А. Русалиновой, Б. Г. Тукумцева. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2008. С. 42–44.
17. Ядов В. А. Труд / Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В. А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 332–333.
18. Шершнев Е. Л., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб.: ООО «Петрополис», 1999. 128 с.
19. Становление трудовых отношений в постсоветской России / под ред. Дж. Де Барделебен, С. Г. Климовой, В. А. Ядова. М.: Академический проект, 2004. 320 с. (Окна и зеркала).
20. Тукумцев Б. Г. Каковы перспективы исследования трудовых отношений в России? // Помогая профессии: научное обоснование и инновационные технологии / под общ. ред. проф. З. Х. Саралиевой. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2016. С. 73–78.
21. Тукумцев Б. Г. Социокультурный подход к анализу трудовой деятельности // Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни: сб. науч. материалов Всерос. науч.-практ. конф. (Самара, 11–12 октября 2007 г.). Самара: Изд-во «Универс групп», 2007. С. 16–29.
22. Hyman R. Industrial Relations in Europe: Theory and Practice // European Journal of Industrial Relations. 1995. Vol. 1, N 1. P. 17–46.
23. Попов Ю. Н., Шевчук А. В. Введение в социологию труда и занятости. М.: Дело, 2005. 200 с.
24. Бодрийяр Ж. Пароли. От фрагмента к фрагменту / пер. с фр. Н. Суслова. Екатеринбург: У-Фактория, 2006. 199 с. (Серия «Академический бестселлер»).
25. Жилард Ж. Синдикализм // 50/50. Опыт словаря нового мышления / под общ. ред. Ю. Афанасьева, М. Ферро. М.: Прогресс, 1989. С. 317–321.
26. Слюсарянский М. А. Трудовая мобильность в системе трудовых отношений в современном российском обществе // Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни: сб. науч. матер. всерос. науч.-практ. конф. (Самара, 11–12 октября 2007 г.). Самара: Изд-во «Универс групп», 2007. С. 87–93.
27. Разинский Г. В. Синдром патернализма в сфере трудовых отношений // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2012. № 13 (37). С. 20–24.
28. Авдошина Н. В. К 20-летию мониторинга социально-трудовой сферы промышленных предприятий региона. Юбилейный сборник научных трудов преподавателей, аспирантов и магистрантов социологического факультета Самарского государственного университета. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2014. С. 423–433.
29. Тукумцев Б. Г. Из истории Самарского мониторинга социально-трудовой сферы // Юбилейный сборник научных трудов преподавателей, аспирантов и магистрантов социологического факультета Самарского государственного университета. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2014. С. 415–423.
30. Авдошина Н. В. Социальные инновации в развитии трудового потенциала промышленных предприятий // Гуманитарии в XXI веке / под общ. ред. проф. З. Х. Саралиевой: в 2 т. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2013. Т. 2. С. 107–111.
31. Васькина Ю. В. Заработная плата и уровень жизни работников промышленности Поволжья // Петербургская социология сегодня — 2015: сб. науч. трудов Социологического института РАН. СПб.: Изд-во «Нестор-История», 2015. Вып. 6. С. 236–265.
32. Тукумцев Б. Г. Состояние трудовых отношений как социальный фактор модернизации промышленного производства // Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке / под общ. ред. проф. З. Х. Саралиевой. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2014. С. 107–111.
33. Бочаров В. Ю. Динамика социальной напряженности на предприятиях обрабатывающих производств (по результатам регионального мониторинга социально-трудовой сферы) // Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации: выявление, урегулирование, предотвращение: матер. Междунар. науч.-практ. конф. (16–17 октября 2014 г.) / науч. ред. Е. И. Макаров. СПб.: СПбГУП, 2015. С. 51–55.
34. Бочаров В. Ю. Социальный институт наемного труда в современной России. Самара: Самарский университет, 2010. 640 с.
35. Тукумцев Б. Г. Самарский мониторинг социально-трудовой сферы // Социологические исследования. 2001. № 7. С. 41–50.

36. Авдошина Н. В. Социально-трудовая сфера как объект социологического анализа // Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни: сб. науч. материалов Всерос. науч.-практ. конф. (Самара, 11–12 октября 2007 г.). Самара: Изд-во «Универс групп», 2007. С. 144–156.

37. Бочаров В. Ю., Климова С. Г. Анализ социальной напряженности на ряде российских предприятий / Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России / отв. ред. В. А. Ядов. Самара: Самарский университет, 2013. С. 115–133.

Для цитирования: Бочаров В. Ю. Роль российских профсоюзов в модернизации института наемного труда // Вестник СПбГУ. Социология. 2017. Т. 10. Вып. 1. С. 4–22. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2017.101.

References

1. Bocharov V. Iu., Tukumtsev B. G. Sotsial'noe partnerstvo na promyshlennykh predpriiatiakh [Social Partnership in industrial enterprises]. *Peterburgskaia sotsiologiia segodnia — 2015* [Petersburg Sociology Today]: sb. nauch. trudov Sotsiologicheskogo instituta RAN. St. Petersburg, Nestor-Istoriia Publ., 2015, vyp. 6, pp. 10–63. (in Russian)
2. Zborovskii G. E. *Obshchaia sotsiologiia: kurs leksii* [General sociology: lectures]. 2-e izd., dop. Ekaterinburg, Publ. UGPPU, 1999. 610 p. (in Russian)
3. Kirdina S. G. *Institutsional'nye matritsy i razvitie Rossii* [The institutional matrix and the development of Russia]. Moscow, TEIS, 2000. 213 p. (in Russian)
4. Rusalina A. A. [The main functions of socially organized labor and the level of their organizations in today's society as a problem of modern sociology of labor]. *Sotsial'nye problemy truda v usloviakh perekhoda k innovatsionnomu razvitiu obshchestva* [Social problems of labor in the conditions of transition to innovative development of society]: materialy vs Rossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Sankt-Peterburg, 24–26 apreliia 2008 g. Eds. R. V. Karapetian, A. A. Rusalina, B. G. Tukumtsev. St. Petersburg, St. Petersburg Univ. Press, 2008, pp. 178–183. (in Russian)
5. Vas'kina Iu. V. [Contractual labor relations]. *Sotsiologiia truda. Teoretiko-prikladnoi tolkovyi slovar'* [Labour Sociology. Theoretical and Applied Dictionary]. Ed. by V. A. Iadov. St. Petersburg, Nauka Publ., 2006, pp. 58–59. (in Russian)
6. Bocharov V. Iu. Teoreticheskoe konstruirovanie sotsial'nogo instituta naemnogo truda: sub'ekty, vkluchennye v rezhimy deistvii [The theoretical construction of the social institution of wage labor: the subjects included in the modes of action]. *Ekonomika i sotsiologiia* [Economics and Sociology], 2016, no. 3 (31), pp. 7–12. (in Russian)
7. Bocharov V. Iu. Institutsializatsiia dogovornykh trudovykh otnoshenii na predpriiatiakh [Institutionalization of contractual labor relations in enterprises]. *Sotsiologicheskie issledovaniia* [Social Research], 2001, no. 7, pp. 63–68. (in Russian)
8. [The social institution of Wage Labor]. *Sotsiologiia truda. Teoretiko-prikladnoi tolkovyi slovar'* [Labour Sociology. Theoretical and Applied Dictionary]. Ed. by V. A. Iadov. St. Petersburg, Nauka Publ., 2006, pp. 350–351. (in Russian)
9. Kirdina S. G. Sotsiokul'turnyi i institutsional'nyi podkhody kak osnova pozitivnoi sotsiologii v Rossii [Socio-cultural and institutional approaches as the basis of a positive sociology in Russia]. *Sotsiologicheskie issledovaniia* [Social Research], 2002, no. 12, pp. 23–32. (in Russian)
10. Olimpieva I. B. [Perspectives of the institutional approach to the study of industrial relations in Russia]. *Problemy truda, trudovykh otnoshenii i kachestva zhizni* [Problems of labor, labor relations and quality of life]: sb. nauch. materialov Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Samara, 11–12 oktiabريا 2007 g. Samara, Univers grupp Publ., 2007, pp. 177–186. (in Russian)
11. Dunlop J. T. *Industrial Relations Systems*. New York, Henry Holt and Winston, 1958. 416 p.
12. Moerel H. The Study of Labour Relations. *Labour Relations in Transition*. Ed. by H. Moerel. Nijmegen, Institute for Applied Social Sciences, 1994, pp. 1–7.
13. Salamon M. W. *Industrial Relations: Theory and Practice*. London, Prentice–Hall International, 1987. 580 p.
14. Beliaeva I. F. *Kontseptsiiia razvitiia trudovykh otnoshenii v Rossii v perekhodnyi period* [The concept of labor relations development in Russia in the transition period]: tezisy doklada. Moscow, Min-vo truda RF, Institut truda, 1995. 39 p. (in Russian)
15. Romanov P. V. *Sotsiologiia menedzhmenta i organizatsii* [Sociology of management and organizations]. Ser. «Vysshee obrazovanie». Rostov on Don, Feniks, 2004. 288 p. (in Russian)

16. Iadov V. A. [Work culture and labor relations: what can we say and do?]. *Sotsial'nye problemy truda v usloviakh perekhoda k innovatsionnomu razvitiu obshchestva* [Social problems of labor in the conditions of transition to innovative development of society]: materialy vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Sankt-Peterburg, 24–26 aprilia 2008 g. Eds. R. V. Karapetian, A. A. Rusalina, B. G. Tukumtsev. St. Petersburg, St. Petersburg Univ. Press, 2008, pp. 42–44. (in Russian)
17. Iadov V. A. [Labor]. *Sotsiologiya truda. Teoretiko-prikladnoi tolkovyi slovar'* [Labour Sociology. Theoretical and Applied Dictionary]. Ed. by V. A. Iadov. St. Petersburg, Nauka Publ., 2006, pp. 332–333. (in Russian)
18. Shershneva E. L., Fel'dkhoff Iu. *Kul'tura truda v protsesse sotsial'no-ekonomicheskikh preobrazovani: opyt empiricheskogo issledovaniia na promyshlennykh predpriatiiakh Rossii* [Labor Culture in the process of socio-economic transformation: the experience of empirical research on industrial enterprises of Russia]. St. Petersburg, OOO "Petropolis" Publ., 1999. 128 s. (in Russian)
19. *Stanovlenie trudovykh otnoshenii v postsovetsoi Rossii* [Formation of labor relations in post-Soviet Russia]. Eds. Dzh. De Bardeleben, S. G. Klimova, V. A. Iadov. Moscow, Akademicheskii proekt Publ., 2004. 320 p. (Okna i zerkala). (in Russian)
20. Tukumtsev B. G. [What are the perspectives for labor relations studies in Russia?]. *Pomogaiushchie professii: nauchnoe obosnovanie i innovatsionnye tekhnologii* [Helping Professions: Scientific rationale and innovative technology]. Ed. by Z. Kh. Saralieva. N. Novgorod, Publ. NISOTs, 2016, pp. 73–78. (in Russian)
21. Tukumtsev B. G. [Socio-cultural approach to the analysis of labor activity]. *Problemy truda, trudovykh otnoshenii i kachestva zhizni* [Problems of labor, labor relations and quality of life]: sb. nauch. materialov Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Samara, 11–12 oktiabria 2007 g. Samara, Univers grupp Publ., 2007, pp. 16–29. (in Russian)
22. Hyman R. Industrial Relations in Europe: Theory and Practice. *European Journal of Industrial Relations*, 1995, vol. 1, no. 1, pp. 17–46.
23. Popov Iu. N., Shevchuk A. V. *Vvedenie v sotsiologiyu truda i zaniatosti* [Introduction to the Sociology of Labor and Employment]. Moscow, Delo, 2005. 200 p. (in Russian)
24. Bodriiia Zh. *Paroli. Ot fragmenta k fragmentu* [Passwords. From fragment to fragment]. Transl. from fr. N. Suslov. Ekaterinburg, U-Faktoriia Publ., 2006. (Seriia "Akademicheskii bestseller"). 199 p. (in Russian)
25. Zhilard Zh. [Syndicalism]. 50/50. *Opyt slovaria novogo myshleniia* [The experience of the dictionary of new thinking]. Eds. Iu. Afanas'ev, M. Ferro. Moscow, Progress Publ., 1989, pp. 317–321. (in Russian)
26. Sliusarianskii M. A. [Labour mobility in the labor relations system in the modern Russian society]. *Problemy truda, trudovykh otnoshenii i kachestva zhizni* [Problems of labor, labor relations and quality of life]: sb. nauch. materialov Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Samara, 11–12 oktiabria 2007 g. Samara, Univers grupp Publ., 2007, pp. 87–93. (in Russian)
27. Razinskii G. V. Sindrom paternalizma v sfere trudovykh otnoshenii [The paternalism syndrome in labor relations]. *Vestnik PNIPU. Sotsial'no-ekonomicheskie nauki* [Socio-economic sciences], 2012, no. 13 (37), pp. 20–24. (in Russian)
28. Avdoshina N. V. [By the 20th anniversary of the monitoring of social and labor sphere of regional industrial enterprises]. *Iubileinyi sbornik nauchnykh trudov prepodavatelei, aspirantov i magistrantov sotsiologicheskogo fakul'teta Samarskogo gosudarstvennogo universiteta* [Festschrift of scientific works of teachers, graduate students and undergraduates of the Samara state University sociological faculty]. Samara, Samarskii universitet Publ., 2014, pp. 423–433. (in Russian)
29. Tukumtsev B. G. [From the history of Samara social and labour sphere monitoring]. *Iubileinyi sbornik nauchnykh trudov prepodavatelei, aspirantov i magistrantov sotsiologicheskogo fakul'teta Samarskogo gosudarstvennogo universiteta* [Festschrift of scientific works of teachers, graduate students and undergraduates of the Samara state University sociological faculty]. Samara, Samarskii universitet Publ., 2014, pp. 415–423. (in Russian)
30. Avdoshina N. V. [Social innovation in the development of labor potential of industrial enterprises]. *Gumanitarii v XXI veke* [Humanists in the XXI century]. Ed. by Z. Kh. Saralieva: v 2 t. N. Novgorod, NISOTs Publ., 2013, vol. 2, pp. 107–111. (in Russian)
31. Vas'kina Iu. V. [Wages and life level of workers in industry]. *Peterburgskaia sotsiologiya segodnia — 2015* [Petersburg Sociology Today]: sb. nauch. trudov Sotsiologicheskogo instituta RAN. St. Petersburg, Nestor-Istoriia Publ., 2015, issue 6, pp. 236–265. (in Russian)
32. Tukumtsev B. G. [The state of labor relations as a social factor of modernization of industrial production]. *Sotsial'nye innovatsii v razvitii trudovykh otnoshenii i zaniatosti v XXI veke* [Social innovation in the development of labor relations and employment in the XXI century]. Ed. by Z. Kh. Saralieva. N. Novgorod, NISOTs Publ., 2014, pp. 107–111. (in Russian)

33. Bocharov V. Iu. [The dynamics of social tension in the enterprises of manufacturing industries (based on regional monitoring of social and labor sphere)]. *Sotsial'no-trudovye konflikty v Rossiiskoi Federatsii: vyivleniye, uregulirovaniye, predotvrashcheniye* [Social and labor conflicts in the Russian Federation: the identification, resolution, prevention]: materialy Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, 16–17 oktiabريا 2014 g. Ed. by E. I. Makarov. St. Petersburg, SPbGUP Publ., 2015, pp. 51–55. (in Russian)

34. Bocharov V. Iu. *Sotsial'nyi institut naemnogo truda v sovremennoi Rossii* [Social institute of wage labour in modern Russia]. Samara, Samarskii universitet, 2010. 640 p. (in Russian)

35. Tukumtsev B. G. Samarskii monitoring sotsial'no-trudovoi sfery [Samara monitoring of social and labour sphere]. *Sotsiologicheskie issledovaniia* [Social Research], 2001, no. 7, pp. 41–50. (in Russian)

36. Avdoshina N. V. [Social and labor sphere as an object of sociological analysis]. *Problemy truda, trudovykh otnoshenii i kachestva zhizni* [Problems of labor, labor relations and quality of life]: sb. nauch. materialov Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Samara, 11–12 oktiabريا 2007 g. Samara, Univers grupp Publ., 2007, pp. 144–156. (in Russian)

37. Bocharov V. Iu., Klimova S. G. [Analysis of social tensions in a number of Russian enterprises]. *Trudovye otnosheniia: sostoianie i tendentsii razvitiia v Rossii* [Labor relations: state and development trends in Russian]. Ed. by V. A. Iadov. Samara, Samarskii universitet, 2013, pp. 115–133. (in Russian)

For citation: Bocharov V. Yu. The Role of Trade Unions to Modernize the Russian Wage Labor Institution. *Vestnik SPbSU. Sociology*, 2017, vol. 10, issue 1, pp. 4–22. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2017.101.

Статья поступила в редакцию 19 декабря 2016 г.

Статья рекомендована в печать 26 декабря 2016 г.

Контактная информация

Бочаров Владислав Юрьевич — кандидат социологических наук, доцент, ассоциированный научный сотрудник; vlad.bocharov@gmail.com

Bocharov Vladislav Yu. — PhD, Associate Professor, associate member; vlad.bocharov@gmail.com